

¿Qué debemos saber sobre la incapacidad permanente parcial de un trabajador?

La incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, es aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma, teniendo derecho a cobrar, a cargo de la Seguridad Social, una indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para calcular la prestación por incapacidad temporal previa a la incapacidad permanente parcial.

Como ya sabrá, la Ley General de la Seguridad Social establece una serie de prestaciones y derechos para proteger a los trabajadores en caso de enfermedad o lesiones que puedan afectar su capacidad laboral de manera permanente. Dentro de este marco, la incapacidad permanente parcial es una figura que busca proporcionar una compensación adecuada a los trabajadores que han sufrido una disminución de su capacidad para trabajar, pero que aún pueden realizar ciertas tareas laborales.

Definición y requisitos

La incapacidad permanente parcial para la profesión habitual se define como aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Pueden solicitar la incapacidad parcial aquellas personas que:

- **No hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación.** O que habiéndola cumplido no cuentan con 15 años cotizados, dos de ellos en los últimos 15 (aunque solamente si la contingencia de la incapacidad parcial es común).
- Estén en situación de **jubilación anticipada** y aún no hayan alcanzado la edad que les correspondería para la jubilación ordinaria.
- Estén en situación **de alta o asimilada al alta**. Hay que tener en cuenta que si la incapacidad proviene de enfermedad profesional o accidente de trabajo, si el empresario no hubiera dado de alta a su empleado, este automáticamente adquirirá el alta legal.
- Hayan cotizado **1.800 días** (y que estén comprendidos en los **10 años** previos a la solicitud de incapacidad temporal de la que derivó la incapacidad).

- Aunque si la invalidez parcial deriva de un **accidente -sea de trabajo o no- o una enfermedad profesional**, no se exige un mínimo de cotización.

La incapacidad permanente parcial dará derecho, en su caso, a la correspondiente **prestación económica**.

Para acceder a esta prestación, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

1. Evaluación médica: El trabajador debe ser evaluado por los servicios médicos designados por la Seguridad Social para determinar el grado de su incapacidad. Esta evaluación considerará los informes médicos, pruebas clínicas y cualquier otro dato relevante.
2. Pérdida de capacidad laboral: Debe haber una disminución en la capacidad laboral del trabajador, que puede ser causada por una enfermedad o lesión no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional. Esta disminución debe ser permanente y reducir la capacidad para desarrollar el trabajo habitual, pero no impedir completamente la realización de cualquier actividad laboral.
3. Estabilidad en el empleo: El trabajador debe tener una relación laboral vigente al momento de la evaluación de la incapacidad permanente parcial. Esta prestación no se concede a aquellos que ya han cesado su relación laboral.

Prestaciones y derechos

Una vez reconocida la incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a recibir una serie de prestaciones para compensar la disminución de su capacidad laboral. Estas incluyen:

1. Indemnización: El trabajador recibirá una indemnización única que se calcula en función del grado de incapacidad y del salario percibido. Esta indemnización tiene un límite máximo establecido por la legislación.

En concreto, el trabajador tiene derecho a cobrar, a cargo de la Seguridad Social, una **indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para calcular la prestación por incapacidad temporal** previa a la incapacidad permanente parcial.

En los supuestos en que no existiera incapacidad temporal previa, por carecer de tal protección el beneficiario, se tomará como base reguladora la que hubiera correspondido, por incapacidad temporal, de haber tenido derecho a dicha prestación.

1. Acceso a programas de rehabilitación: La Seguridad Social también proporciona acceso a programas de rehabilitación profesional, que tienen como objetivo facilitar la reincorporación del trabajador al mercado laboral y mejorar sus habilidades.
2. Protección social: El trabajador tendrá derecho a mantener su afiliación al régimen general de la Seguridad Social, lo que garantiza la cobertura de prestaciones por enfermedad, accidentes y jubilación, entre otras.
3. Compatibilidad: Es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. Es compatible con el mantenimiento del trabajo que se viniera desarrollando.

Implicaciones que se derivan para la empresa tras la declaración de una incapacidad permanente parcial

El reconocimiento de una incapacidad permanente parcial a uno de los trabajadores de una empresa puede tener diversas implicaciones. A continuación, se detallan algunas de las principales:

- La declaración de dicho grado de incapacidad no le permite extinguir el contrato de trabajo. Si el rendimiento del empleado no se ve afectado, deberá seguir trabajando en el mismo puesto que venía desempeñando antes y con el mismo sueldo.
- Si la incapacidad afecta al rendimiento del trabajador, deberá reubicarlo en otro puesto acorde con su capacidad. En estos casos podrá pagarle el salario correspondiente al grupo profesional del nuevo puesto, ya que no se trata de una movilidad funcional, sino de un cambio impuesto por la ley (justifique el cambio con un informe médico que recoja la necesidad de reubicación).
- Si no tiene otros trabajos para darle, podrá mantenerlo en su puesto anterior con una reducción salarial de hasta el 25% (sin que el sueldo final pueda quedar por debajo del SMI). Solo si ello tampoco es posible, podrá efectuar un despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

A tener en cuenta:

Responsabilidad económica: La empresa puede ser responsable de pagar una indemnización al trabajador afectado, de acuerdo con el grado de incapacidad y el salario percibido. Esta indemnización puede representar un costo significativo para la empresa, especialmente si el trabajador tiene una larga trayectoria laboral o un alto nivel salarial.

Adaptación del puesto de trabajo: En algunos casos, la empresa puede tener la obligación de adaptar el puesto de trabajo del trabajador con

incapacidad permanente parcial. Esto implica realizar ajustes en las tareas, el entorno o los equipos utilizados, con el fin de permitir al trabajador desempeñar sus funciones de manera adecuada y segura. Estos cambios pueden generar gastos adicionales para la empresa.

Atención. Si reubica al trabajador en otro puesto (o lo deja en el mismo, pero con una reducción de salario), deberá acreditar que el estado físico del afectado impide o limita el desempeño de su trabajo habitual.

Reorganización de las labores: Dependiendo de la capacidad restante del trabajador, la empresa puede necesitar redistribuir algunas de las tareas o responsabilidades que el empleado ya no puede realizar debido a su incapacidad. Esto puede implicar una reestructuración de los roles y funciones dentro del equipo o departamento, lo que requiere un ajuste en la organización del trabajo.

Impacto en el clima laboral: El reconocimiento de una incapacidad permanente parcial puede generar un impacto en el clima laboral de la empresa. Es importante que los demás empleados perciban que se trata al trabajador con respeto y equidad, evitando cualquier tipo de discriminación o trato desfavorable. La empresa debe fomentar un ambiente inclusivo y solidario para mantener la motivación y la cohesión entre el equipo.

Obligaciones legales y normativas: La empresa está sujeta a las obligaciones establecidas en la legislación laboral y de seguridad social en relación con los trabajadores con discapacidad o incapacidad. Esto implica cumplir con las normativas vigentes, proporcionar los ajustes razonables necesarios, garantizar la seguridad y protección del empleado y cumplir con los requisitos legales en materia de contratación y desvinculación laboral.

Impacto en la imagen corporativa: La forma en que la empresa maneje la situación de un trabajador con incapacidad permanente parcial puede influir en su imagen corporativa y reputación. Una empresa que demuestre compromiso, respeto y apoyo hacia sus empleados con discapacidad puede ser percibida como socialmente responsable y preocupada por el bienestar de sus colaboradores. Por el contrario, una empresa que no cumpla con sus obligaciones legales o no proporcione un entorno inclusivo podría ser objeto de críticas y afectar su imagen.

En resumen, el reconocimiento de una incapacidad permanente parcial a uno de los trabajadores de una empresa implica aspectos económicos, organizativos y legales. Es fundamental que la empresa cumpla con sus obligaciones legales, brinde apoyo al trabajador afectado y promueva un ambiente laboral inclusivo para mantener un clima favorable y una imagen corporativa positiva.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,